



UNIDA 2: Reclutamiento y Selección.

Elaborado por: Sergio Salvador Salvador

División Académica Ciencias Económica Administrativas Universidad Juárez Autónoma de

Tabasco Estructura e Integración del Capital Humano

Prof.: Cesar Andrés González Hernández

Fecha de elaboración 24/09/2025

Contenido

Introducción	3
2.1 Reclutamiento	4
2.1.1 El proceso de reclutamiento	4
2.1.2 Los medios de reclutamiento	4
2.2 Selección	5
2.2.1 Técnicas de selección	5
2.2.2 Entrevista de selección	6
2.2.3 Tipos de entrevista	6
2.2.4 Etapas de la entrevista	6
2.2.5 Pruebas o exámenes de conocimiento	7
2.2.6 Test psicológicos, de personalidad y de simulación	7
2.2.7 El proceso de selección	7
2.2.8 Evaluación y control de los resultados	8
Mapa mental Unidad 2	9
Conclusión	10
Referencias	11

Introducción

En el mundo empresarial contemporáneo, la gestión del talento humano se ha convertido en un factor estratégico para el éxito organizacional.

La Unidad 2 aborda dos pilares fundamentales de esta gestión: el reclutamiento y la selección de personal, procesos que permiten atraer, evaluar y contratar a los candidatos más adecuados para cada puesto.

Esta lectura ofrece una visión integral de las etapas, técnicas y herramientas que conforman estos procesos, destacando su importancia en la construcción de equipos competentes, comprometidos y alineados con los valores de la organización.

2.1 Reclutamiento

El reclutamiento es el proceso mediante el cual una organización identifica, atrae y motiva a candidatos potenciales para ocupar puestos vacantes.

Es una etapa crítica dentro de la gestión del talento humano, ya que de ella depende la calidad del grupo de aspirantes que pasarán al proceso de selección.

Un reclutamiento bien estructurado permite ahorrar tiempo, reducir costos y mejorar la efectividad de la contratación.

2.1.1 El proceso de reclutamiento

El proceso de reclutamiento es el primer paso para incorporar nuevo talento. Comienza con la identificación de vacantes, seguida por la definición del perfil del puesto, que incluye competencias técnicas, habilidades blandas, experiencia laboral y formación académica. Posteriormente, se eligen las fuentes de reclutamiento y se publica la oferta laboral.

Este proceso debe ser proactivo y estratégico, considerando no solo las necesidades actuales, sino también las futuras.

Un reclutamiento bien diseñado puede reducir la rotación, mejorar el clima laboral y fortalecer la marca empleadora.

2.1.2 Los medios de reclutamiento

Los medios de reclutamiento se dividen en:

- **Internos:** promociones, transferencias, programas de referidos. Fomentan la motivación, reducen costos y aprovechan el conocimiento organizacional.
- **Externos:** portales de empleo, redes sociales (LinkedIn, Facebook), universidades, ferias laborales, agencias de colocación. Amplían el alcance y diversidad de candidatos.

2.2 Selección

La selección de personal es el proceso mediante el cual se elige, entre los candidatos reclutados, a aquel que mejor se ajusta al perfil del puesto y a la cultura organizacional.

Es una etapa crítica, ya que una mala decisión puede generar costos elevados, baja productividad y conflictos laborales.

La selección debe ser objetiva, ética y basada en criterios previamente definidos

2.2.1 Técnicas de selección

Las técnicas de selección son herramientas que permiten evaluar las competencias, conocimientos, actitudes y potencial de los candidatos. Entre las más utilizadas se encuentran:

- **Análisis de currículum vitae:** permite revisar la formación, experiencia y logros del candidato.
- **Entrevistas:** ayudan a conocer aspectos personales, motivacionales y conductuales.
- **Pruebas psicométricas:** miden inteligencia, razonamiento lógico, atención, entre otros.
- **Evaluaciones técnicas:** valoran conocimientos específicos del área.
- **Dinámicas grupales:** observan habilidades como liderazgo, trabajo en equipo y comunicación.
- **Assessment centers:** combinan varias técnicas en un entorno simulado.

La elección de las técnicas depende del tipo de puesto, el nivel de responsabilidad y los valores de la organización.

2.2.2 Entrevista de selección

La entrevista es una herramienta clave para conocer al candidato más allá de su currículum. Permite evaluar su comunicación, motivación, adaptabilidad y alineación cultural. Un entrevistador capacitado debe crear un ambiente de confianza, formular preguntas relevantes y registrar observaciones de manera sistemática.

2.2.3 Tipos de entrevista

- **Estructurada:** preguntas definidas, facilita la comparación.
- **No estructurada:** más libre, permite explorar espontaneidad.
- **Mixta:** combina ambas.
- **Por competencias:** se enfoca en experiencias pasadas como predictores de desempeño.

Ejemplo: Para un puesto de liderazgo, una entrevista por competencias puede incluir preguntas como “Cuéntame una situación en la que tuviste que resolver un conflicto entre miembros de tu equipo.”

2.2.4 Etapas de la entrevista

1. **Preparación:** análisis del perfil y currículum.
2. **Recepción:** bienvenida cordial.
3. **Desarrollo:** aplicación de preguntas y observación.
4. **Cierre:** agradecimiento y explicación de próximos pasos.
5. **Evaluación:** registro y análisis de resultados.

Cada etapa debe ejecutarse con profesionalismo y empatía, respetando la dignidad del candidato.

2.2.5 Pruebas o exámenes de conocimiento

Estas pruebas permiten validar el dominio técnico del candidato. Pueden ser:

- **Teóricas:** conocimientos generales o específicos.
- **Prácticas:** resolución de casos reales.
- **Digitales:** simulaciones interactivas.

Ejemplo: Para un puesto de contabilidad, se puede aplicar una prueba sobre normas fiscales y manejo de software contable.

2.2.6 Test psicológicos, de personalidad y de simulación

- **Psicológicos:** miden inteligencia, atención, memoria.
- **De personalidad:** identifican rasgos como liderazgo, empatía, resiliencia.
- **De simulación:** recrean situaciones laborales para observar el comportamiento.

Estos instrumentos deben ser aplicados por profesionales capacitados y respetar principios éticos como la confidencialidad y el consentimiento informado.

2.2.7 El proceso de selección

El proceso incluye:

- **Recepción de candidatos**
- **Aplicación de pruebas**
- **Entrevistas**
- **Verificación de referencias**
- **Toma de decisión**
- **Comunicación de resultado.**

2.2.8 Evaluación y control de los resultados

La evaluación del proceso permite identificar fortalezas y áreas de mejora.

Se pueden usar indicadores como:

- **Tiempo promedio de contratación**
- **Costo por contratación**
- **Tasa de retención**
- **Desempeño del nuevo empleado**
- **Satisfacción del área solicitante**

Esta retroalimentación es clave para optimizar el sistema de reclutamiento y selección, adaptándolo a los cambios del entorno laboral y tecnológico.



Conclusión

La lectura de la Unidad 2 permite comprender que el reclutamiento y la selección no son procesos aislados, sino parte de una estrategia integral de gestión del talento.

Su correcta implementación impacta directamente en la productividad, el clima laboral y la sostenibilidad de la organización.

En un entorno cada vez más dinámico y competitivo, contar con procesos sólidos, éticos y adaptables es esencial para atraer y retener a los mejores profesionales.

Además, promueve una cultura organizacional basada en la meritocracia, la inclusión y el desarrollo continuo.

Referencias

Ulloa, A. (2025). *Selección de personal: técnicas y herramientas para elegir al mejor candidato* (2ª ed.). ESIC Editorial México.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2025). *Guía técnica para el reclutamiento y selección de personal*. Gobierno de México.

<https://www.gob.mx/stps>

Werther, W. B., & Davis, K. (2025). *Administración de personal y recursos humanos* (7ª ed.). McGraw Hill Interamericana.